

**FICHE DETAILLEE**

*(3 pages maximum)*

**Etablissement :**

Nom de l'établissement : CASH de Nanterre

Service : DRH

Adresse : 403, avenue de la République

Code postal : 92000

Ville : Nanterre

Personne référente : Agathe Radovic

Fonction : Responsable mobilité carrière

Tél. : 0147696384

E-mail : agathe.radovic@ch-nanterre.fr

**Domaine(s) (cochez 1 ou plusieurs domaines) :**

Communication interne

Conditions de travail et santé au travail

Coopérations entre établissements

Coopération entre professionnels

Dialogue social

X Formation et développement des compétences

Gestion RH / Contrôle de gestion

X GPEC

Management

Organisation du travail

Politique sociale

Qualité de vie au travail

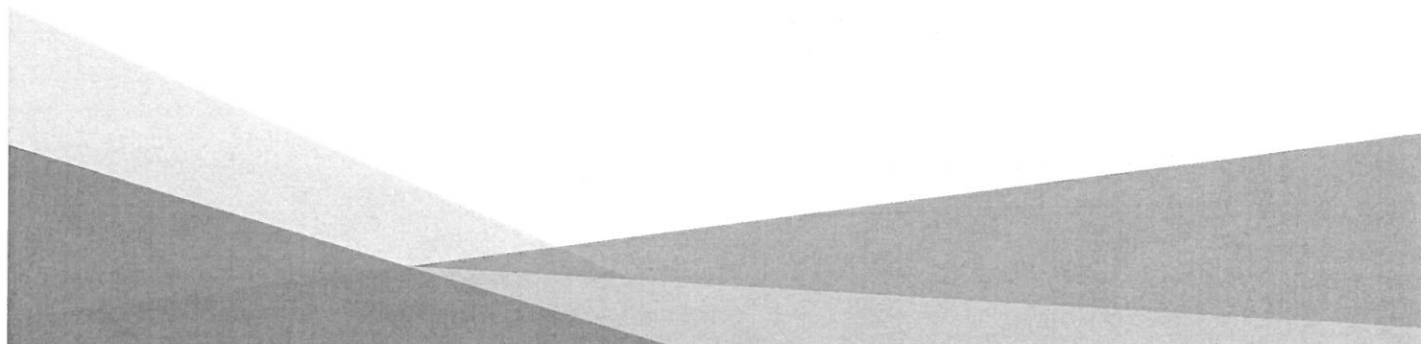
Autre (préciser) .....

**Personnel concerné :**

PM

X PNM

Ensemble du personnel



## Titre

Espace d'accompagnement et d'orientation professionnelle – People review

## Contexte et objectifs

Le people review intervient dans une période de restructuration de l'établissement au sein duquel certains services sont transformés ou transférés quand d'autres se développent. Ainsi, beaucoup d'agents se voient contraints de changer de service voire de changer de métier. C'est pourquoi nous avons souhaité lancer un projet de people review, ou revue des compétences, visant à créer un vivier exploitable pour le recrutement interne, les reclassements et plus généralement la GMPC. En détectant les talents, l'objectif est également de valoriser les compétences du personnel et permettre leur évolution et/ou reconversion.

## Description du projet, actions réalisées et calendrier

Est mis en place au sein du CASH un espace d'accompagnement et d'orientation professionnelle (EAOP) depuis fin 2013. Composé de professionnels du développement RH, de la mobilité et du recrutement, il a pour objectifs principaux d'aider le personnel à définir un projet professionnel et à le mettre en œuvre (mobilités, recherche d'emploi, formation...), gérer les demandes de mobilité interne et de recrutement ainsi que nouvellement réaliser du coaching. Le people review a été lancé et est mené par l'EAOP. En effet, un bilan de carrière est déjà réalisé avec les agents reçus mais nous souhaitons le généraliser. Le projet a été présenté à la DRH, à la Direction Générale et aux instances en juin 2017. Ont été créés un guide d'entretien et un support général constituant le vivier et sont en préparation les convocations aux entretiens qui seront lancés au dernier trimestre 2017. Par ailleurs, une mutualisation de l'EAOP et de ses outils comme le people review est en cours avec le Centre Hospitalier Roger Prévot.

## Méthode adoptée : association des différents acteurs, instances...

La méthode utilisée correspond à des entretiens individuels menés au sein de l'EAOP par les professionnels de la mobilité carrière à l'aide, d'une part, d'un guide d'entretien similaire pour l'ensemble des agents. Tout le personnel non médical est concerné et convié à un entretien une fois tous les deux ans. D'autre part, un fichier général constituant le vivier doit viser à recenser les agents rencontrés et les informations recueillies lors des bilans de carrière des agents : expériences, diplômes, formations et compétences qui en émanent. Lors de besoins de recrutements en interne, peuvent être alors consultés rapidement les profils des agents possédant les compétences correspondantes ou le projet d'occuper le type de poste recherché. En outre, cela permet de proposer, aux agents qui le souhaitent, des accompagnements personnalisés de leurs projets.

## Résultats obtenus et modalités d'évaluation : organisationnel, financier, impact pour les agents et les patients

Depuis novembre 2013, l'EAOP a rencontré environ 800 agents et mené près de 1680 entretiens. Ses actions ont permis la réalisation de presque 630 mobilités internes et 45 recherches d'emploi en externe ayant donné lieu à une mobilité externe. Le people review vise à faciliter les mobilités, qu'il s'agisse de redéploiement en interne d'agents dont les postes sont supprimés ou de détection de potentiels au sein de l'établissement. Son évaluation peut être faite par l'évolution du nombre de recrutements internes, d'évolutions professionnelles ainsi que le temps demandé pour réaliser des propositions de postes adaptées aux profils des agents.

## Date et signature du Chef d'établissement



**FICHE SYNTHETIQUE**

*(publiée sur internet)*

**Etablissement :**

Nom de l'établissement : CASH de Nanterre  
Service : DRH  
Adresse : 403, avenue de la République  
Code postal : 92000  
Ville : Nanterre

**Domaine(s)**

Développement des compétences et Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

**Titre**

Espace d'accompagnement et d'orientation professionnelle – People review

**Résumé (maximum 10 lignes) :**

Est mis en place au sein du CASH de Nanterre un Espace d'Accompagnement et d'Orientation professionnelle (EAOP) depuis fin 2013. Composé de professionnels du développement RH, il a pour objectifs principaux d'aider le personnel à définir un projet professionnel et à le mettre en œuvre, gérer la mobilité interne, le recrutement et nouvellement réaliser du coaching. Le people review, mené par l'EAOP, intervient dans une période de restructuration de l'établissement au sein duquel certains services sont transformés ou transférés quand d'autres se développent. Ainsi, beaucoup d'agents se voient contraints de changer de service voire de changer de métier. Le people review a pour objectif de créer un vivier exploitable pour le recrutement interne, les reclassements et plus généralement la GMPC. Il s'agit de réaliser des entretiens individuels avec les agents dans le cadre de bilans de carrière : projets, expériences, diplômes, formations et compétences qui en émanent. En détectant les talents, l'objectif est également de valoriser les compétences du personnel et permettre leur évolution et/ou reconversion.

J'autorise la publication de cette fiche sur le site internet de la FHF et dans d'autres supports de communication.

